



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAMAI INDAH GOLF PANTAI INDAH KAPUK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAMAI INDAH GOLF PANTAI INDAH KAPUK

Zamrud Permata¹, Sudiarto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : zplamusu@yahoo.com^{1*}, dosen01909@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 26-07-2025

Revised : 27-07-2025

Accepted : 29-07-2025

Published : 01-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and physical work environment on employee performance in PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk. The research method used is quantitative using a saturated sample technique of 60 respondents. The results showed that Work Discipline has a significant effect on Performance with evidence of the t_{count} value (8,228) $> t_{table}$ (2,002) and Sig. 0,000 $< 0,05$. The relationship between motivation and performance based on the results of the correlation coefficient of 0,734 or in the strong relationship category with an influence contribution of 53,9% while the remaining 46,1% is influenced by other factors. Work Motivation has a significant effect on Performance as evidenced by the t_{count} value (8,379) $> t_{table}$ (2,002) and Sig. 0,000 $< 0,05$. As for the relationship between the Work Motivation and Performance, the results of the correlation coefficient are 0,740 or in the medium relationship category with an influence contribution of 54,8% while the remaining 45,2% is influenced by other factors. Work Discipline and Work Motivation together have a significant effect on performance with evidence of the F_{count} value of 51,745 $> F_{table}$ 3,16 and Sig. 0,000 $< 0,05$. As for the relationship between Work Discipline and Work Motivation with Performance simultaneously, the results of the correlation coefficient are 0,803 or in the strong relationship category with an influence contribution of 63,2% while the remaining 36,8% is influenced by other factors. The multiple linear regression equation $Y = 8,462 + 0,405X_1 + 0,431X_2$.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 60 responden. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan bukti nilai t_{hitung} (8,228) $> t_{tabel}$ (1,997) dan Sig. 0,000 $< 0,05$. Adapun hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja berdasarkan hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,734 atau dalam kategori hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,9% sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (8,379) $> t_{tabel}$ (2,002) dan Sig. 0,000 $< 0,05$. Adapun hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,740 atau dalam kategori hubungan sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan bukti nilai F_{hitung} 51,745 $> F_{tabel}$ 3,16 dan Sig. 0,000 $< 0,05$. Adapun hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja secara simultan hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,803 atau dalam kategori hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar



63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun persamaan regresi linier berganda $Y = 8,462 + 0,405X_1 + 0,431X_2$

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu bisnis perusahaan di Indonesia yaitu bisnis pengelolaan lapangan golf dimana, bisnis ini diindonesia tepatnya di Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara ialah suatu aset yang mampu meningkatkan industri pariwisata yang ada di Indonesia. Perkembangan persaingan bisnis usaha di Indonesia ialah hal menarik untuk dicermati terutama pada konteks globalisasi sektor ekonomi, globalisasi ini memberikan lebih banyak peluang bagi wisatawan asing untuk datang ke Indonesia. Dampak globalisasi mendorong berkembang pesatnya industri jasa yang terklasifikasi atas beragam jenis seperti perhotelan, telekomunikasi, perbankan juga transportasi. Entitas harus senantiasa mengamati perubahan perilaku konsumen saat menjalankan bisnis agar dapat mengantisipasi perubahan perilaku tersebut (Robby & Sutiyantri, 2021)

Disiplin kerja ialah faham individu dalam menjalankan regulasi yang ada. Masalah ini merupakan masalah yang sangat umum yang dapat terjadi di setiap perusahaan dikarenakan dengan tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya pembinaan dan motivasi dari pimpinan juga dapat membuat semangat kerja para karyawan berkurang. terkadang Pimpinan menuntut kedisiplinan yang tinggi juga dapat menjadi pelajaran bagi para karyawannya, agar dapat bersikap dan berperilaku yang baik. Itulah hal sangat penting yang harus diketahui oleh setiap pimpinan perusahaan jika kedisiplinan berjalan dengan baik maka dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih kondusif serta dapat membantu entitas meraih kinerja dan target perusahaan (Winata, 2020).

Dari observasi yang dilakukan di PT Damai Indah Golf Pantai IndahKapuk ada persoalan kepatuhan oleh pegawai yakni dalam setiap bulannya terdapat karyawan yang tidak hadir memberikan pemberitahuan dan juga kurangnya tanggung jawab didalam merampungkan kewajibannya seperti terdapat sejumlah pegawai di bagian caddy yang kurang baik didalam melakukan pekerjaan dimana disaat sudah jam pulang tetapi pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat tetapi belum selesai dan karyawan tersebut berpikir akan dilanjutkan dengan lawan shift berikutnya.

Masalah kedisiplinan karyawan tersebut dapat dilihat dari tabel kehadiran karyawan PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk dari bulan April 2020 – Maret 2021:

Tabel 1. 1
Data Kehadiran Karyawan PT Damai Indah Golf PIK

Bulan	Total Hari Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Keterangan			Terlambat
			Sakit	Ijin	Alfa	
April 2020	30 Hari	60 Orang	6	4	2	15 Jam
Mei 2020	31 Hari	60 Orang	5	2	3	18 Jam
Juni 2020	30 Hari	60 Orang	4	1	0	10 Jam
Juli 2020	31 Hari	60 Orang	6	5	4	20 Jam
Agustus 2020	31 Hari	60 Orang	5	3	2	18 Jam
September 2020	30 Hari	60 Orang	8	3	4	15 Jam
Oktober 2020	31 Hari	60 Orang	3	5	3	11 Jam
November 2020	30 Hari	60 Orang	4	2	1	8 Jam
Desember 2020	31 Hari	60 Orang	5	4	4	15 Jam
Januari 2021	31 Hari	60 Orang	8	3	3	14 Jam
Februari 2021	28 Hari	60 Orang	6	2	2	9 Jam
Maret 2021	31 Hari	60 Orang	7	1	5	18 Jam

Sumber : PT Damai Indah Golf PIK

Berdasarkan data pada table 1.1 data absensi karyawan PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk bahwa masih adanya pegawai yang kurang taat saat bekerja, dari segi waktu pekerjaan juga



kepatuhan. Level ketidakhadiran dimana pada bulan April dan Mei 2020 memiliki tingkat kenaikan keterlambatan dari 15 jam menjadi 18 jam dan juga tingkat ketidakhadiran yang tertinggi terdapat di bulan Juli 2020 terdapat 6 orang sakit, 5 orang ijin, serta 4 orang alfa dengan total keterlambatan mencapai 20 jam, sehingga hal ini menunjukkan masih sangat rendahnya tingkat kedisiplinan dari para karyawan PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk

Tabel 1. 2
Data Penilaian Motivasi Karyawan PT Damai Indah Golf

No	Keterangan	Penilaian (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Mengimplementasikan tujuan perusahaan	13,2	12,9	13,4	12,2	11,7
2	Menjaga kebersamaan dalam pekerjaan	12,1	11,8	12,3	11,1	10,6
3	Bekerjasama	27,9	27,6	28,1	26,9	26,4
4	Menjalankan pekerjaan	16,3	16,0	16,5	15,3	14,8
5	Pengembangan potensi	10,2	9,9	10,4	9,2	8,7
Rata-rata Penilain		79,7	78,2	80,7	74,7	72,2

Sumber : PT Damai Indah Golf PIK

Berdasarkan data pada tabel 1.2 Penilaian Motivasi Karyawan PT Damai Indah Golf bahwa terjadi penurunan persentase penilaian anantara tahun 2018 sebesar 79,7% - 2019 sebesar 78,2%. Kemudian terjadi peningkatan tahun 2020 sebesar 80,7% sebelum akhir menurun drastis pada tahun 2021 sebesar 74,7% dan tahun 2022 sebesar 72,2%. Oleh sebab itu, ini menunjukkan bahwa masih kurang termotivasinya para karyawan untuk bersemangat dalam bekerjasehingga belum mencapai kinerja yang efektif.

Tabel 1. 3
Data Pengunjung PT Damai Indah Golf PIK

No	Bulan	Jumlah Pengunjung
1	April 2020	245
2	Mei 2020	337
3	Juni 2020	323
4	Juli 2020	502
5	Agustus 2020	397
6	September 2020	234
7	Oktober 2020	184
8	November 2020	164
9	Desember 2020	256
10	Januari 2021	156
11	Februari 2021	151
12	Maret 2021	138

Sumber : PT Damai Indah Golf PIK

Berdasarkan data pada table 1.3 kenaikan jumlah pengunjung terjadi pada bulan Juli 2020 dimana terdapat 502 pengujung yang berkunjung ke PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk, namun dibulan berikutnya terjadipenurunan dimana pada bulan Agustus sampai dengan November 2020 PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk mengalami tingkat penurunan yang tinggi dan penurunan yang sangat rendah terjadi pada bulan Maret 2021 dengan total pengunjung sebanyak 138 orang. Hal ini terjadi dikarenakandampak virus covid 19 di Indonesia yang mengharuskan masyarakat atau para wisatawan untuk tidak berdatangan ke Indonesia dan memilih berdiam diri dirumah

**KAJIAN PUSTAKA****1. Disiplin Kerja**

Berdasarkan (Tri & Ramlawati, 2020) mengungkapkan disiplin adalah perilaku kerelaan guna mematuhi serta menerapkan norma regulasi yang berlaku. Disiplin berasal dari *discipline* yang artinya taat, kontrol diri, teratur, penguasaan diri, pelatihan/meluruskan, menyempurnakan sesuatu sebagai kemahiran mental ataupun ciri moral, hukum yang di tuangkan bagi mengoreksi tatanan juga regulasi bagi perilaku (Saputra, 2019).

2. Motivasi

Motivasi adalah fase mengubah dan merangsang individu untuk melaksanakan sesuatu yang diinginkan oleh penggerak maupun pengarahnya (Burhanudin & Ronny, 2020). Pengertian motivasi menurut (Leuhery, 2020), ialah dorongan pemunculan motif ataupun hal yang merangsang motif. Mampu didefinisikan motivasi ialah hal yang memicu semangat serta dorongan kerja.

3. Kinerja Karyawan

Salman, Juli & Muhammad (2020) merepresentasikan kinerja sebagai penerimaan output kerja pegawai berdasar mutu menjadi prestasi pada periode tertentu sejalan akan tugas serta kewajibannya. Tiap entitas menginginkan pegawai yang berprestasi mampu bekerja optimal serta meningkatkan performanya. Performa ialah mutu serta banyaknya output kerja perorangan juga kelompok di organisasi selama pelaksanaan tugas juga fungsi yang berlandaskan SOP, syarat, normal juga ukuran yang ditentukan serta berlaku pada entitas (Kadek & Yudi, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,688	0,254	Valid
X1.2	0,682	0,254	Valid
X1.3	0,616	0,254	Valid
X1.4	0,672	0,254	Valid
X1.5	0,705	0,254	Valid
X1.6	0,543	0,254	Valid
X1.7	0,661	0,254	Valid
X1.8	0,546	0,254	Valid
X1.9	0,690	0,254	Valid
X1.10	0,627	0,254	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner (2023)



Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8, menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada pernyataan dalam indikator variabel Disiplin Kerja (X1) pada penelitian ini adalah Valid. Sehingga tidak ada pernyataan yang dihapus atau dikeluarkan, dan seluruh item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian selanjutnya

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,814	0,254	Valid
X2.2	0,811	0,254	Valid
X2.3	0,815	0,254	Valid
X2.4	0,807	0,254	Valid
X2.5	0,726	0,254	Valid
X2.6	0,786	0,254	Valid
X2.7	0,578	0,254	Valid
X2.8	0,489	0,254	Valid
X2.9	0,352	0,254	Valid
X2.10	0,580	0,254	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9, menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada pernyataan dalam indikator variabel Motivasi Kerja (X2) pada penelitian ini adalah Valid. Sehingga tidak ada pernyataan yang dihapus atau dikeluarkan, dan seluruh item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian selanjutnya

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,649	0,254	Valid
Y.2	0,692	0,254	Valid
Y.3	0,722	0,254	Valid
Y.4	0,610	0,254	Valid
Y.5	0,660	0,254	Valid
Y.6	0,666	0,254	Valid
Y.7	0,619	0,254	Valid
Y.8	0,557	0,254	Valid
Y.9	0,718	0,254	Valid
Y.10	0,518	0,254	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10, menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada pernyataan dalam indikator variabel kinerja (Y) pada penelitian ini adalah Valid. Sehingga tidak ada pernyataan yang dihapus atau dikeluarkan, dan seluruh item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian selanjutnya.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

Sumber : Data yang diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 pada tabel 4.11, dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) sangat reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,839 sehingga dapat digunakan dalam model pengujian.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Sumber : Data yang diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12, dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) sangat reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,869 sehingga dapat digunakan dalam model pengujian

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

Sumber : Data yang diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13, dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja (Y) sangat reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,841 sehingga dapat digunakan dalam model pengujian

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Mengacu hasil uji pada tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa secara pendekatan statistik *one sample KS* data residual terbukti normal dengan nilai 0,200 karena lebih besar dari nilai taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5% (0,05).



Tabel 4.14
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Disiplin Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	
N		60	60	60	
Normal Parameters ^a ^b	Mean	37.9500	38.6333	40.4833	
	Std. Deviation	5.29607	5.20745	5.01689	
Most Extreme Differences	Absolute	.079	.094	.076	
	Positive	.058	.051	.076	
	Negative	-.079	-.094	-.053	
Test Statistic		.079	.094	.076	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.462	3.174		2.666	.010		
	Disiplin Kerja (X1)	.405	.103	.428	3.950	.000	.531	1.882
	Motivasi (X2)	.431	.104	.447	4.129	.000	.531	1.882
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22

Hasil uji pada tabel 4.15, menjelaskan bahwa variabel-variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu 0,531. Sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 1,882. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data residual tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi

c. Uji Heterokedastisitas

Pada tabel 4.16, diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi(Sig.) pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,205 dan pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0,758. Syarat tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi(Sig.) lebih besar dari taraf toleransi yang diberlakukan yaitu 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi(Sig.) > 0,05



Tabel 4.16
Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.130	1.888		.069	.945
	Disiplin Kerja (X1)	.078	.061	.229	1.283	.205
	Motivasi (X2)	.019	.062	-.055	-.310	.758

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.632	3.042	1.752

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.752 yang berada diantara interval 1.550-2.460.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.462	3.174		2.666	.010
	Disiplin Kerja	.405	.103	.428	3.950	.000
	Motivasi Kerja	.431	.104	.447	4.129	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.18, dapat diketahui bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 8,462 + 0,405 X_1 + 0,431 X_2$ sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) adalah 8,462 berarti jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja tetap memiliki nilai 8,462.
- Koefisien regresi 0,405 berarti bahwa setiap pertambahan (tanda +) satu-satuan maka variabel disiplin kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,405.
- Koefisien regresi 0,431 berarti bahwa setiap pertambahan (tanda +) satu-satuan maka variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,431



4. Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
Uji Koefisien Korelasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.803 ^a	.645	.632	3.042	.645	51.745	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 4.21, dapat diketahui bahwa nilai korelasi disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,803. Nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat kekuatan hubungan disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.632	3.042

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.24, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,632 dari nilai *Adjusted R Square* yang artinya adalah pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 63,2%.

6. Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.25, dapat dibandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($8,228 > 2,002$), sedangkan nilai Sig ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan begitu rumusan masalah pertama terjawab dan hipotesis penelitian terbukti dimana H_1 diterima dan H_0 ditolak karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.25
Hasil Uji t Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.101	3.237		4.356	.000
	Disiplin Kerja	.695	.084	.734	8.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22



Tabel 4.26
Hasil Uji t (X1,X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.941	3.316		3.902	.000
	Motivasi Kerja	.713	.085	.740	8.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.26, dapat dibandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($8,379 > 2,002$), sedangkan nilai Sig ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan begitu rumusan masalah kedua terjawab dan hipotesis penelitian terbukti dimana H_2 diterima dan H_0 ditolak karena motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.27
Hasil Uji F X1 dan X2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	957.575	2	478.787	51.745	.000 ^b
	Residual	527.408	57	9.253		
	Total	1484.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22

Hasil dari pengujian pada tabel 4.27, menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 51,745 sedangkan nilai Sig sebesar 0,000. Adapun nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df_1 ($k - 1$) = 2, dan df_2 ($n - k$) = $60 - 3 = 57$ dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah jumlah keseluruhan variabel didapat angka 3,16 maka dapat disimpulkan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,734 yang artinya adalah kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,539 dari nilai Adjusted R Square. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,9%. Sedangkan sisanya 46,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Serta nilai t_{hitung} sebesar ($8,228 > 2,002$), sedangkan nilai Sig ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan begitu rumusan masalah pertama terjawab dan hipotesis penelitian terbukti dimana H_1 diterima dan H_0 ditolak. Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,740 yang artinya adalah kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,548



dari nilai Adjusted R Square. Artinya variabel Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,8%. Sedangkan sisanya 45,2% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Serta thitung sebesar (8,379 > 2,002) sedangkan nilai Sig (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan begitu rumusan masalah kedua terjawab dan hipotesis penelitian terbukti dimana H2 diterima dan H0 ditolak. Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk

3. Pengaruh Disiplin Kerja(X1) dan Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk

Dari persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh nilai konstan sebesar $Y = 8,462 + 0,405 X1 + 0,431 X2$. Nilai konstanta diperoleh hasil 8,462 berarti jika variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja adalah 0 (nol), maka variabel Kinerja Karyawan tetap mempunyai nilai 8,462. Koefisien regresi 0,405 berarti setiap penambahan tanda (+) satu-satuan variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,405 poin. Koefisien regresi 0,431 berarti setiap penambahan tanda (+) maka variabel satu-satuan maka variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,431 poin. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 yang artinya adalah kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,632 dari nilai Adjusted R Square. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,2%. Sedangkan sisanya 36,8% disebabkan oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Damai Indah Golf Pantai Indah Kapuk dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada BAB sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari thitung 8,228 > ttabel 2,002 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya Disiplin Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut juga dibuktikan dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,734 sehingga dapat diartikan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh sebesar 53,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari thitung 8,379 > ttabel 2,002 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H2 diterima yang artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut juga dibuktikan dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,740 sehingga dapat diartikan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh sebesar 54,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan adanya nilai Fhitung 51,745 > Ftabel 3,16 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H3 diterima. Hal tersebut juga dibuktikan dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,803 sehingga dapat diartikan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh sebesar 63,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adhitiya, R. E., Yudhaningsih, N. M., & Ari Sudiartini, N. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Agrcon Putra Cipta Optima (terminix) Bali Tahun 2019. *Jurnal Berdikari*, Vol. 01. No. 01. 131-144.
- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal Arastirma*, 291-301.
- Astuti, R., & Iverizkinawawi. (2018). Pengaruh Kepemimpina dan Lingkungan Kerja . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 26-41.
- Darmadi, Suryani, N. L., & Imam, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, Vol. 2 No. 2.
- Farida, S. I. (2022). *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Jakarta: CV Eureka Media Aksara.
- George, R. T. (1992). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Griffin, R. W. (2016). *Fundamental Of Management*. *United States Of America Cengage Learning*, 8.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPEE.
- Hardiansyah. (2015). *Komunikasi Pelayanan Publik, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2021). *Dasar-Dasar Komunikasi*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, D. (2017). *13 Konsep Beyondleadership*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mogi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbb Di Jakarta. *Jurnal Semarak*, Vol. 3, No. 1, 75-85.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 20, No. 02. 139-150.
- Nurmin, A., Sulaiman, A., & Suryani, L. (2020). Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kreatif*, Vol. 8, No. 1. 124-137.
- Oktaviani, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Logistics Service. *Jurnal Kreatif*, 1-9.
- Priyatno. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahyono, & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 3 No.1.
- Retno Japanis Permatasari, Sudiarto, (2023) PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ARDENTE TANGERANG SELATAN.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Romli, K. (2016). *Komunikasi Masa*. Jakarta: PT Grasindo.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Sinta Sulistiani, Sudiarto, (2021) PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIKE INDUSTRIES DI TANGERANG DI TANGERANG.
- Sudiarto Sudiarto, (2025) Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Head Office Di Ciracas Jakarta Timur.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Selaras Karya Raya Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2. No. 1. 1-14.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. *Jurnal Dimensi*, 461-479.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.